

المزايا والتعويضات



المحاضرة الأولى

الإرشادات



المحاضرة الأولى

1 { • مفهوم التعويضات.
أنواع التعويضات.

2 • التعويضات في حياة الموظف.

3 • أهمية وضع هيكل تعويضات وحوافز في المؤسسة.

4 { • مراحل إعداد هيكل الرواتب والأجور.
مفهوم تقييم الوظائف Job Evaluation

5 • أنواع تقييم الوظائف Job Evaluation types
طرق تقييم الوظائف (الوصفية)

مفهوم التعويضات



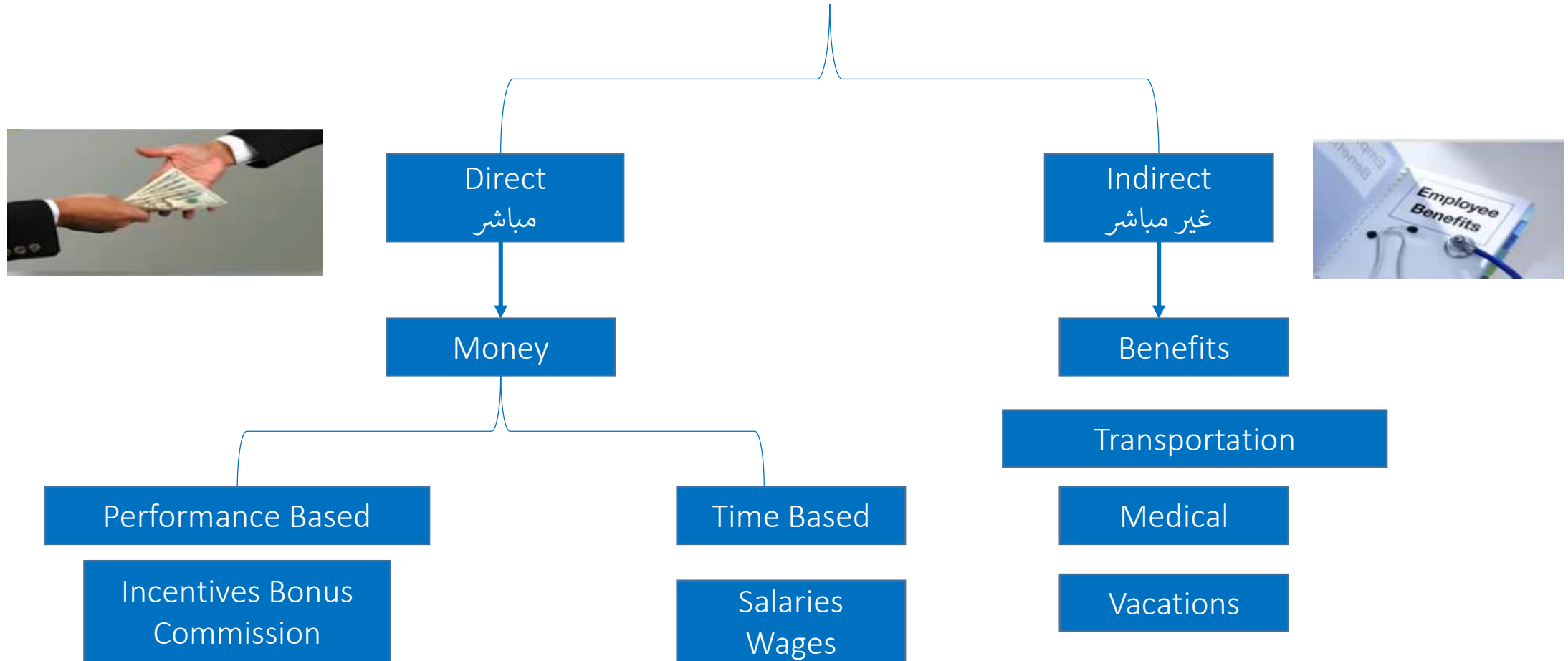
مفهوم التعويضات

كل ما يتقاضاه الموظف من مال أو يقدم له من مزايا مقابل عمله في المؤسسة.



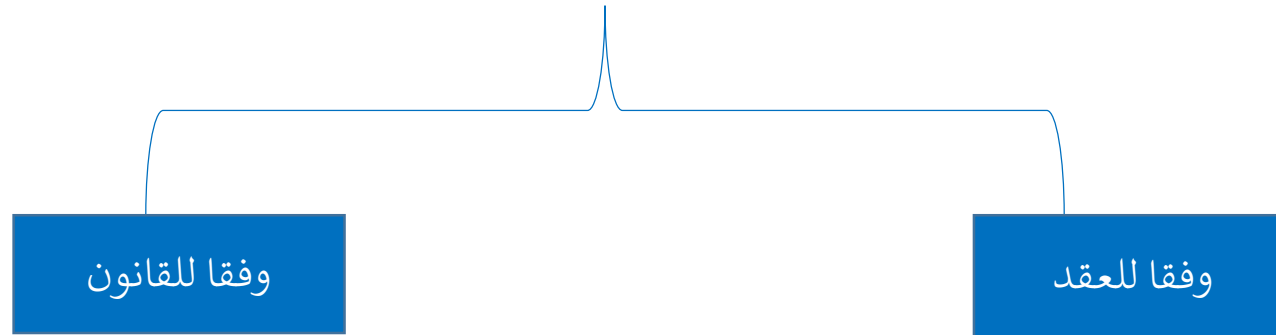
أنواع التعويضات

أنواع التعويضات



أنواع التعويضات

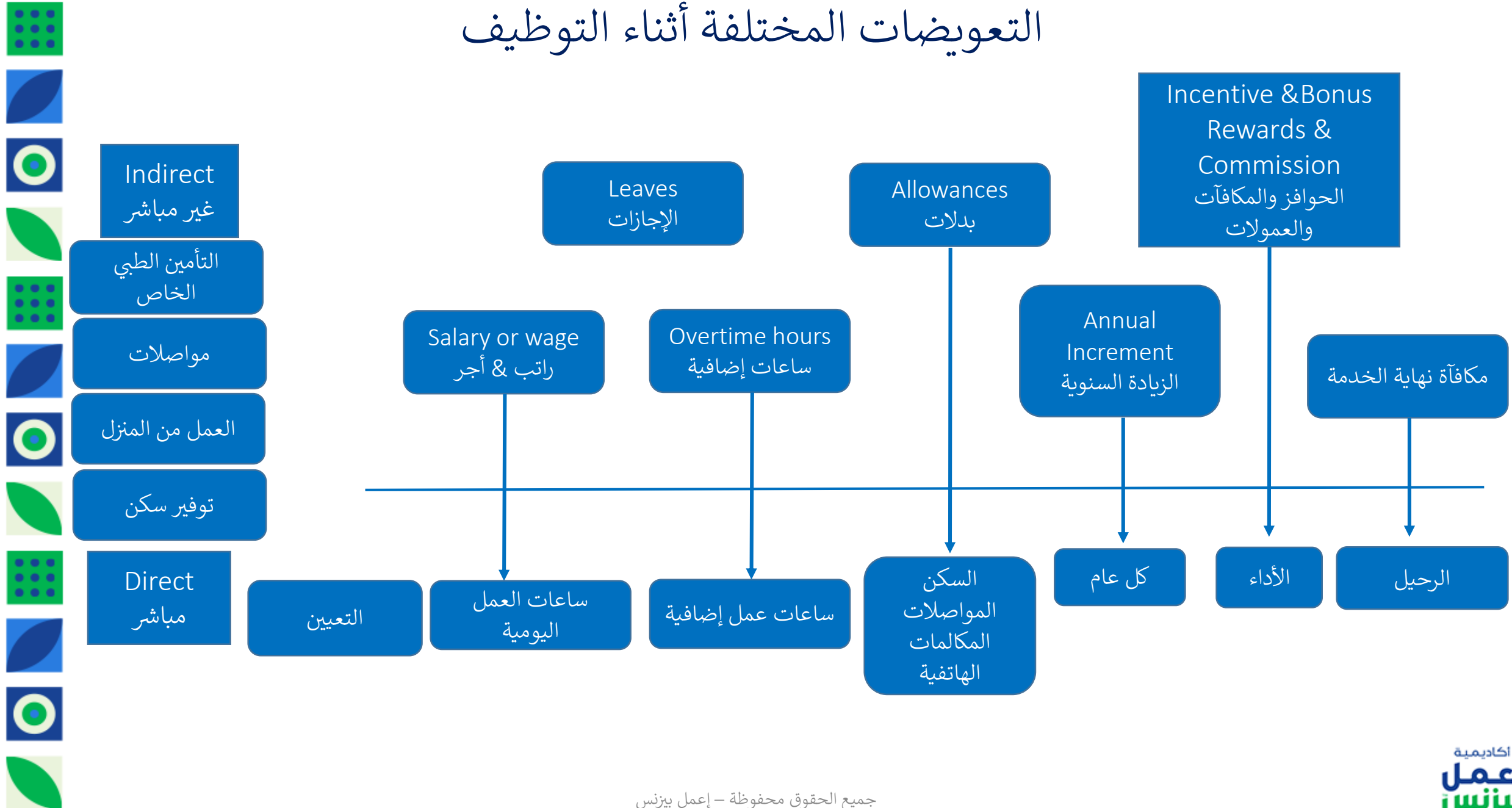
أنواع التعويضات



التعويضات في حياة الموظف داخل الشركة



التعويضات المختلفة أثناء التوظيف



أهمية وضع هيكل رواتب



أهمية وضع هيكل رواتب

- تحقيق العدالة الداخلية (داخل المؤسسة).
- تحقيق العدالة الخارجية (خارج المؤسسة).
- إعداد رواتب تنافسية لجذب أفضل العناصر البشرية.
- تقليل دوران العمالة.
- زيادة الرضا الوظيفي.
- زيادة الإنتاجية.



إعداد هيكل الرواتب



هيكل الرواتب

الدرجة الوظيفية	الوظائف	الحد الأدنى	المتوسط	الحد الأقصى
7	رئيس - مهندس	3.000	5000	7.000
6	مشرف	2.500	3750	5.000
5	الفني الأول - إحصائي أول - محاسب أول	2000	2750	3.500
4	فني - إحصائي - أمين مخزن - محاسب - رسام هندسي - مديرة مكتب - سائق كلارك	1.300	1700	2.100
3	سكرتيرة - موظفة - سويتش - مدخل بيانات - مسؤول - مساعد - مراقبي الأمن	1.200	1550	1.900
2	عمال إنتاج - غير	1.000	1300	1.600
1	عامل خدمات	900	1200	1500

الدرجة الوظيفية	الوظائف	الحد الأدنى	المتوسط	الحد الأقصى
7	رئيس - مهندس	3.000	5000	7.000
6	مشرف	2.500	3750	5.000
5	الفني الأول - إحصائي أول - محاسب أول	2000	2750	3.500
4	فني - إحصائي - أمين مخزن - محاسب - رسام هندسي - مديرة مكتب - سائق كلارك	1.300	1700	2.100
3	سكرتيرة - موظفة - سويتش - مدخل بيانات - مسؤول - مساعد - مراقبي الأمن	1.200	1550	1.900
2	عمال إنتاج - غفير	1.000	1300	1.600
1	عامل خدمات	900	1200	1500

مراحل إعداد هيكل الرواتب

Job Description & Specification



Job Evaluation



Job Structure

Pay Grade

Pay Range



تقييم الوظائف





مفهوم تقييم الوظائف Job Evaluation

سعر (الراتب)

قيمة

وضع درجة لكل وظيفة

وزن

عملية مقارنة بين الوظائف من خلال تحديد القيمة
أو الوزن النسبي لكل وظيفة.

إحصائي موارد بشرية

محاسب

سكرتيرة تنفيذية

مدير موارد بشرية

مدير مبيعات



أنواع تقييم الوظائف Job Evaluation Types



Internal

Job Content Based
محتوى الوظيفة

Market Based
السوق

External

المسؤولية – الجهد – المهارات – ظروف العمل

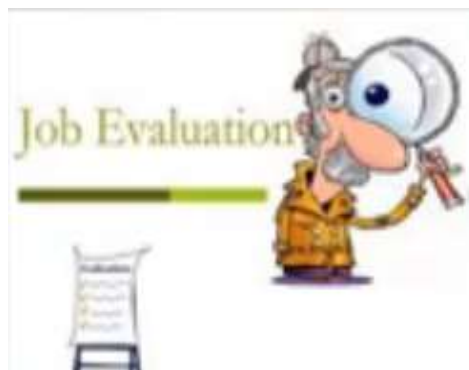
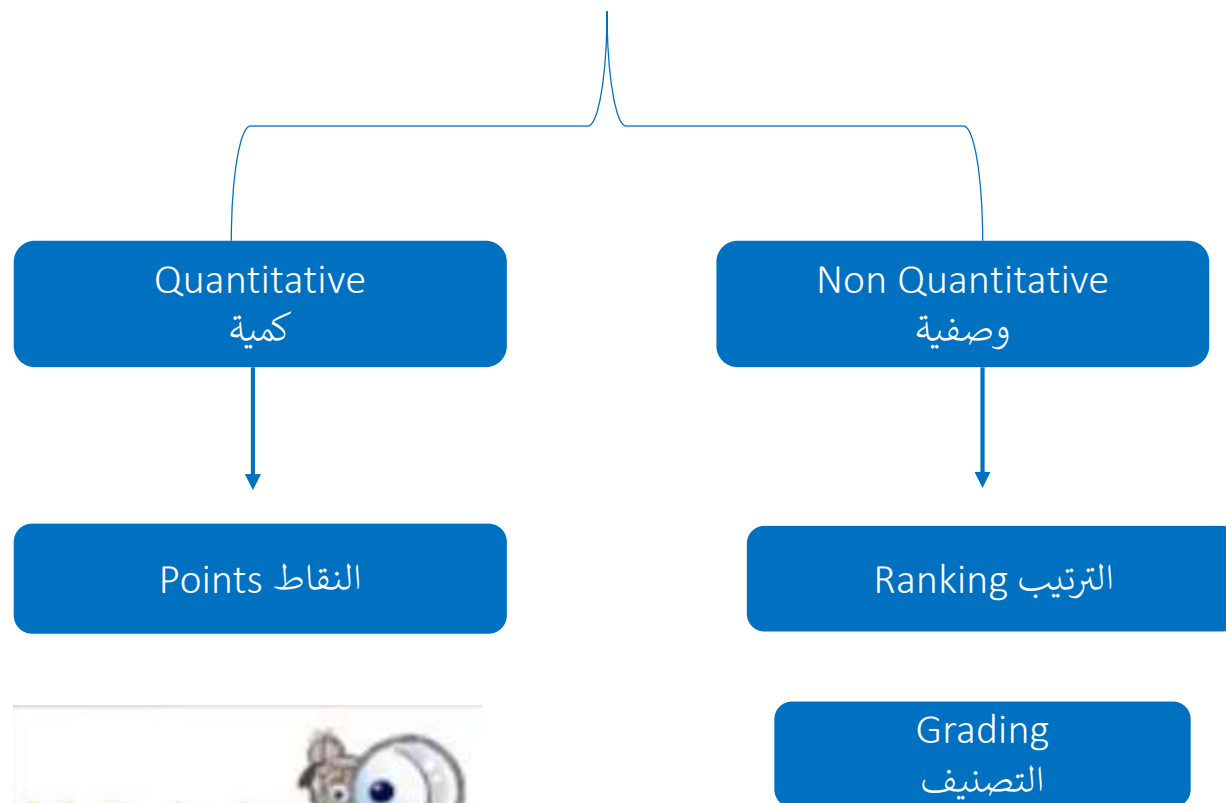
سعر (الراتب)



Market Competitive Pay Plan
خطة الأجور التنافسية في السوق



طرق تقييم الوظائف Job Evaluation Methods



طرق تقييم الوظائف Job Evaluation Methods

الترتيب Ranking

يتم ترتيب الوظائف بالمؤسسة تصاعدياً أو تنازلياً من الأسهل والأقل أهمية إلى الأصعب والأكثر أهمية أو العكس.

مسؤول موارد بشرية

مدير عام

مدير مالي

محاسب

سكرتير

عامل خدمات

عامل إنتاج

فني



طرق تقييم الوظائف Job Evaluation Methods

مدير عام

مدير مالي

مسؤول موارد بشرية

محاسب

سكرتير

فني

عامل إنتاج

عامل خدمات



طرق تقييم الوظائف Job Evaluation Methods

Classification / Grading
التصنيف / الدرجات الوظيفية



يتم تقسيم الوظائف المتشابهة في مستوى:

1- المهام والمسؤوليات.

2- المهارات والمعارف والخبرات.

ثم توضع في درجة وظيفية واحدة حتى إن اختلفت في نوع وطبيعة العمل، وتستخدم

هذه الطريقة في المنشآت الكبيرة التي تحتوي على حجم كبير من الوظائف.

نظرة متأملة



الوظائف	الدرجة الوظيفية
مدير عام المصنع	8
مديري الإدارات الرئيسية	7
رؤساء الأقسام الفنية - مهندس	6
رؤساء الأقسام الإدارية - المشرفين - الفني الأول - إخصائي أول - محاسب اول	5
فني - إخصائي - أمين مخزن - محاسب - رسام هندسي - مديرة مكتب - سائق كلارك	4
سكرتيرة - موظفة - سويتش - مدخل بيانات - مسؤول - مساعد - مراقبي الأمن	3
عتال - عمال إنتاج - غفير	2
عمال الخدمات - عمال المناولة	1

قيم الوظائف الآتية باستخدام طريقة التدرج الوظيفي

- محاسب – إحصائي موارد بشرية – عامل خدمات – عامل مناولة – عامل إنتاج – فني – فني أول – إحصائي أول – رئيس قسم – مدير إدارة – مدير عام – مدير قطاع – محاسب أول – مدير مصنع – مراقب أمن – مهندس.



المحاضرة الثانية

طرق تقييم الوظائف Job Evaluation Methods

النقاط / Points

Degrees

Compensable Factors	Points	1	2	3	4	5
Education	400	80	160	240	320	400
Effort	150	لا تقراً ولا تكتب	محو أمية	مؤهل متوسط	مؤهل عالي	دراسات عليا
Skills	150					
Responsibilities	200					
Working Condition	100					
Total Points	1000					

طرق تقييم الوظائف Job Evaluation Methods

النقاط / Points

رئيس حسابات					
230					
Factor	1st Degree	2nd Degree	3rd Degree	4th Degree	5th Degree
Skill					
1. Knowledge	14	28	42	56	70
2. Experience	22	44	66	88	110
3. Initiative and Ingenuity	14	28	42	56	70
Effort					
4. Physical Demand	10	20	30	40	50
5. Mental or Visual Demand	5	10	15	20	25
Responsibility					
6. Equipment or Process	5	10	15	20	25
7. Material or Product	5	10	15	20	25
8. Safety of Others	5	10	15	20	25
9. Work of Others	5	10	15	20	25
Job Conditions					
10. Working Conditions	10	20	30	40	50
11. Hazards	5	10	15	20	25



هيكل الرواتب

تقييم الوظائف Job Evaluation

1

الدرجة الوظيفية	الوظائف	
7	رئيس قسم - مهندس	
6	مشرف	
5	الفني الأول - إحصائي أول - محاسب أول	
4	فني - إحصائي - أمين مخزن - محاسب - رسام هندسي - مديرة مكتب - سائق كلارك	
3	سكرتيرة - موظفة سويتش - مدخل بيانات - مسؤول - مساعد - مراقبي الأمن	
2	عمال إنتاج - غفير	
1	عامل خدمات	

كيف نقوم بإعداد درجات وظيفية Pay Grades

Grade	Point	Ranking	Grading
1	120.....220	1-2	Worker
2	221.....349	3-4	Technician assistant – data entry – Receptionist
3	350.....499	5-7	Technician – specialist
4	500.....699	8-11	Senior - Technician supervisor

هيكل الرواتب

تقييم الوظائف Job Evaluation

1

Pay Range

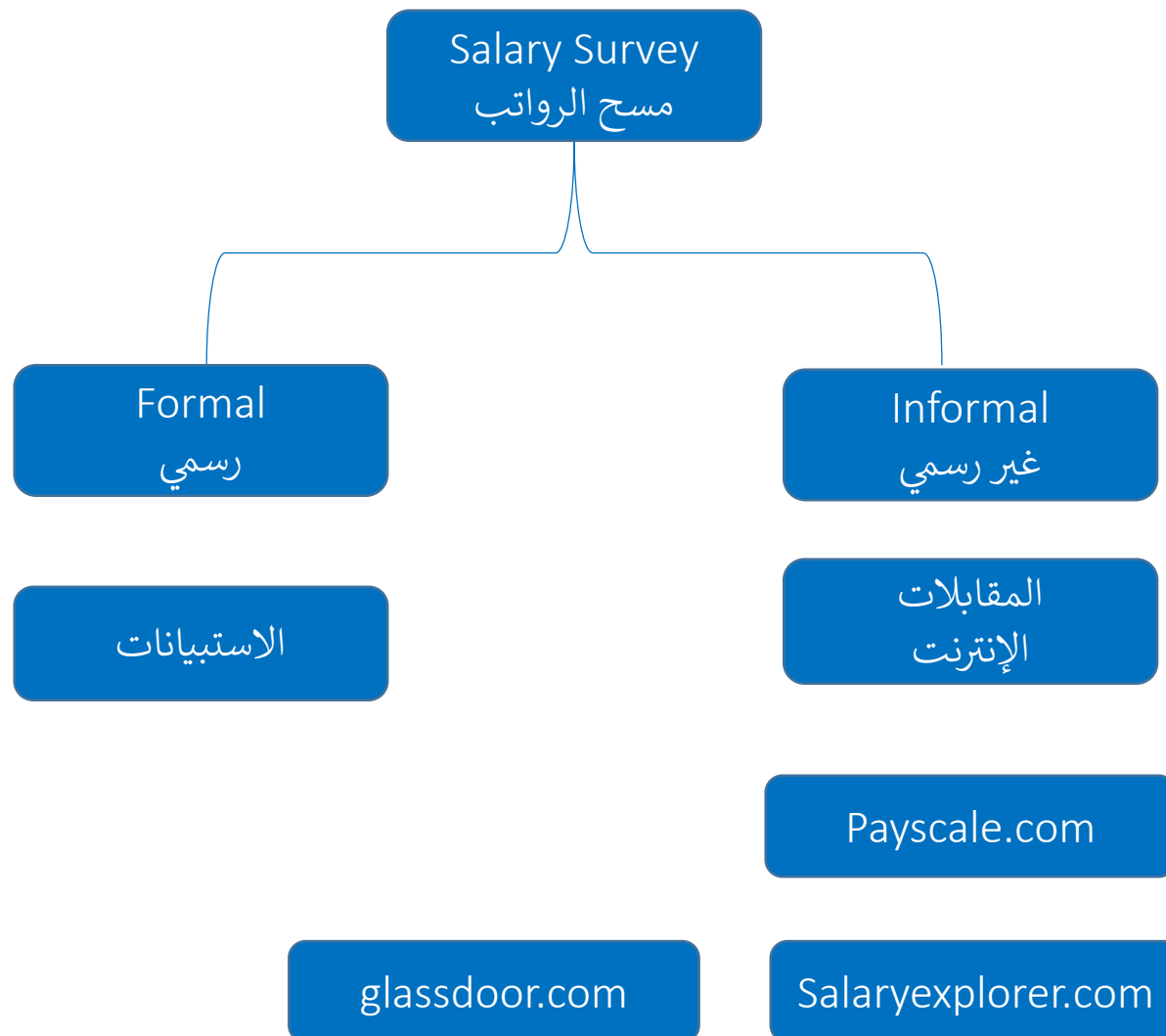
2

Salary Survey
مسح الرواتب

الحد الأدنى	المتوسط	الحد الأقصى	
3.000	5000	7.000	
2.500	3750	5.000	
2000	2750	3.500	
1.300	1700	2.100	
1.200	1550	1.900	
1.000	1300	1.600	
900	1200	1500	

Pay Grade

مسح الرواتب Salary Survey



استراتيجية الرواتب

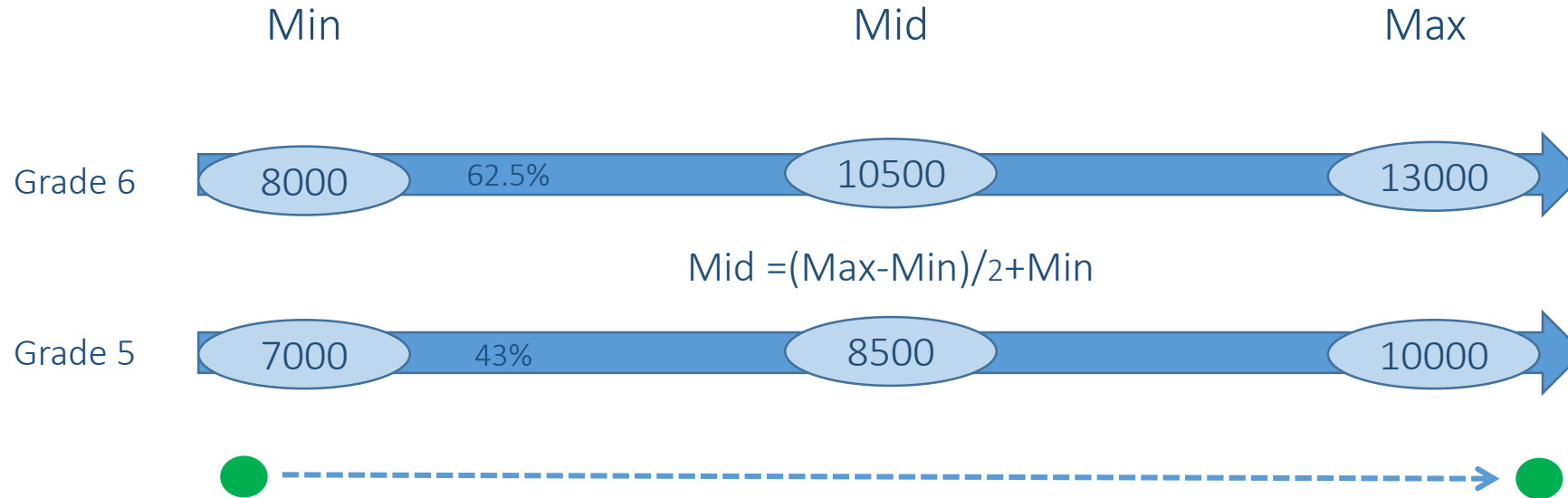


استراتيجية الرواتب



إعداد نطاق الراتب

Pay Range



Range Spread

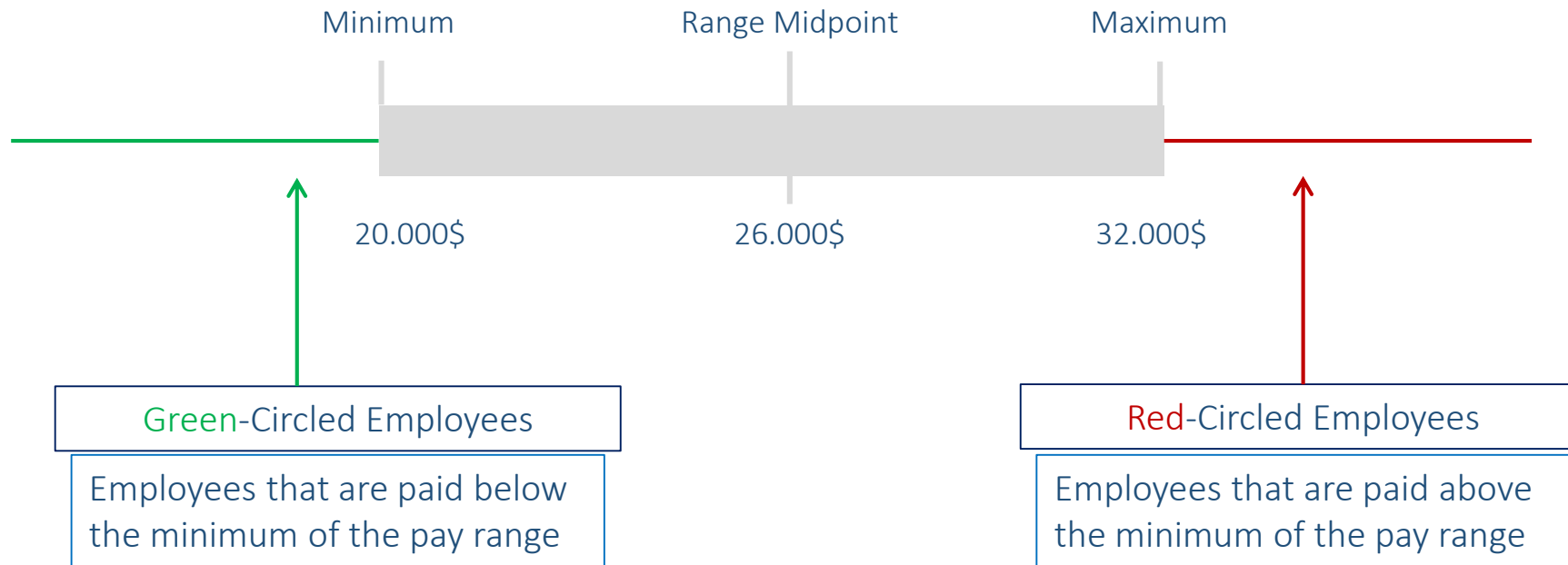
$$\frac{(Max-Min)}{Min} * 100$$

30% to 60%

Grade					Pay Range				
Midpoint Differential 15% Starting midpoint \$30,000					Midpoint Differential 15% Starting midpoint \$10.00				
Grade	Range Width	Min	Mid	Max	Grade	Range Width	Min	Mid	Max
1	30%	\$26,000	\$30,000	\$34,000	1N	30%	\$8.75	\$10.00	\$11.25
2	32%	\$30,000	\$35,000	\$39,000	2N	32%	\$10.00	\$11.50	\$13.00
3	34%	\$34,000	\$40,000	\$45,000	3N	34%	\$11.25	\$13.25	\$15.25
4	36%	\$39,000	\$46,000	\$53,000	4N	36%	\$13.00	\$15.25	\$17.50
5	38%	\$44,000	\$52,000	\$61,000	5N	38%	\$14.75	\$17.50	\$20.25
6	40%	\$50,000	\$60,000	\$70,000	6N	40%	\$16.75	\$20.00	\$23.50
7	42%	\$57,000	\$69,000	\$81,000	7N	42%	\$19.00	\$23.25	\$27.25
8	44%	\$65,000	\$80,000	\$94,000	8N	44%	\$21.75	\$26.50	\$31.50
9	46%	\$75,000	\$92,000	\$109,000	9N	46%	\$24.75	\$30.50	\$36.25
10	48%	\$85,000	\$106,000	\$126,000	10N	48%	\$28.25	\$35.25	\$42.00
11	50%	\$97,000	\$121,000	\$146,000	11N	50%	\$32.25	\$40.50	\$48.50
12	52%	\$111,000	\$140,000	\$168,000					
13	54%	\$126,000	\$161,000	\$195,000					
14	56%	\$144,000	\$185,000	\$225,000					
15	58%	\$165,000	\$212,000	\$260,000					
16	60%	\$188,000	\$244,000	\$300,000					
17	62%	\$214,000	\$281,000	\$347,000					
18	64%	\$245,000	\$323,000	\$401,000					
19	66%	\$279,000	\$371,000	\$463,000					
20	68%	\$319,000	\$427,000	\$535,000					

Range Width

Employee Placement in Range



Proposed Ranges	Min	Mid	Max
Grade 1	11.48\$	13.50\$	15.53\$
Maintenance I	(market salary = \$13.00)		
Administrative Assistant	(market salary = \$14.00)		
Grade 2	15.09\$	17.75\$	20.41\$
Mechanic I	(market salary = \$17.50)		
Machinist	(market salary = \$18.00)		



<i>Maintenance I</i>	<i>Administrative assistant</i>	<i>Mechanic I</i>
\$11.00	\$13.72	\$18.00
\$11.50	\$14.18	\$18.20
\$12.22	\$15.00	\$18.30

<i>Machinist</i>
17.65
18.20
19.35
19.60
20.45 (red circle rate)

المحاضرة الثالثة

طرق تقييم الوظائف Job Evaluation Methods

Hay Method

Compensable Factors

Know How

Technical

Managerial

Human Relations

Problem Solving

Thinking environment

Thinking challenge

Accountability

Freedom to Act

Area of Impact (MAGNITUDE)

Nature of Impact

مفهوم الحوافز وفوائده

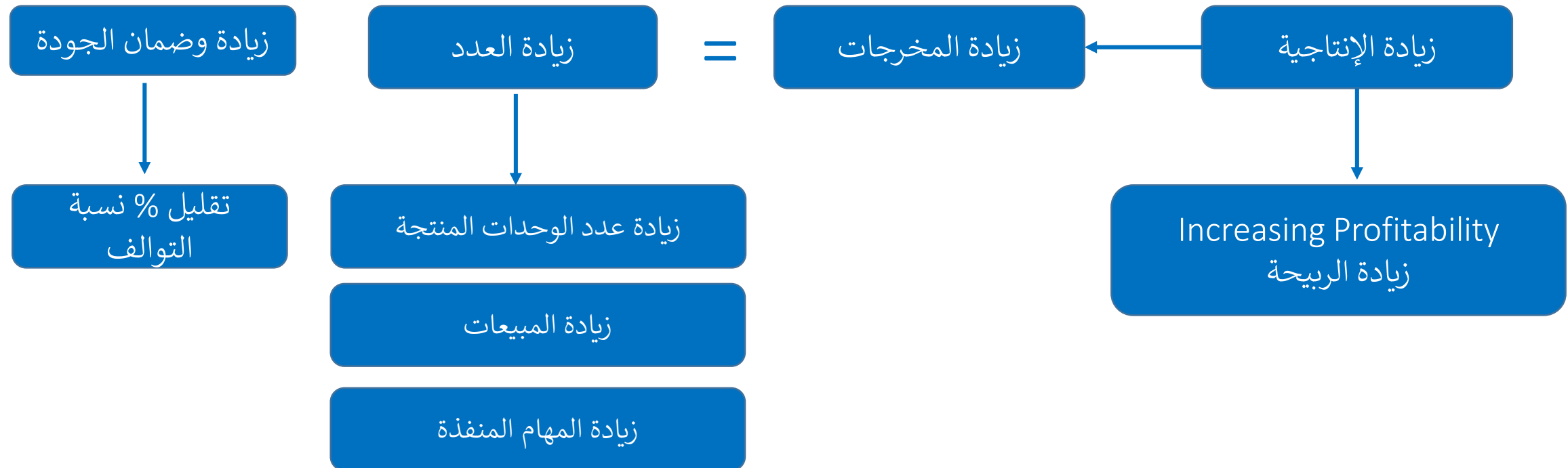
الحوافز:

- هو تعويض مالي أو معنوي للموظف مقابل تقديم مستوى أداء عالي في تنفيذ مهام وظيفته.

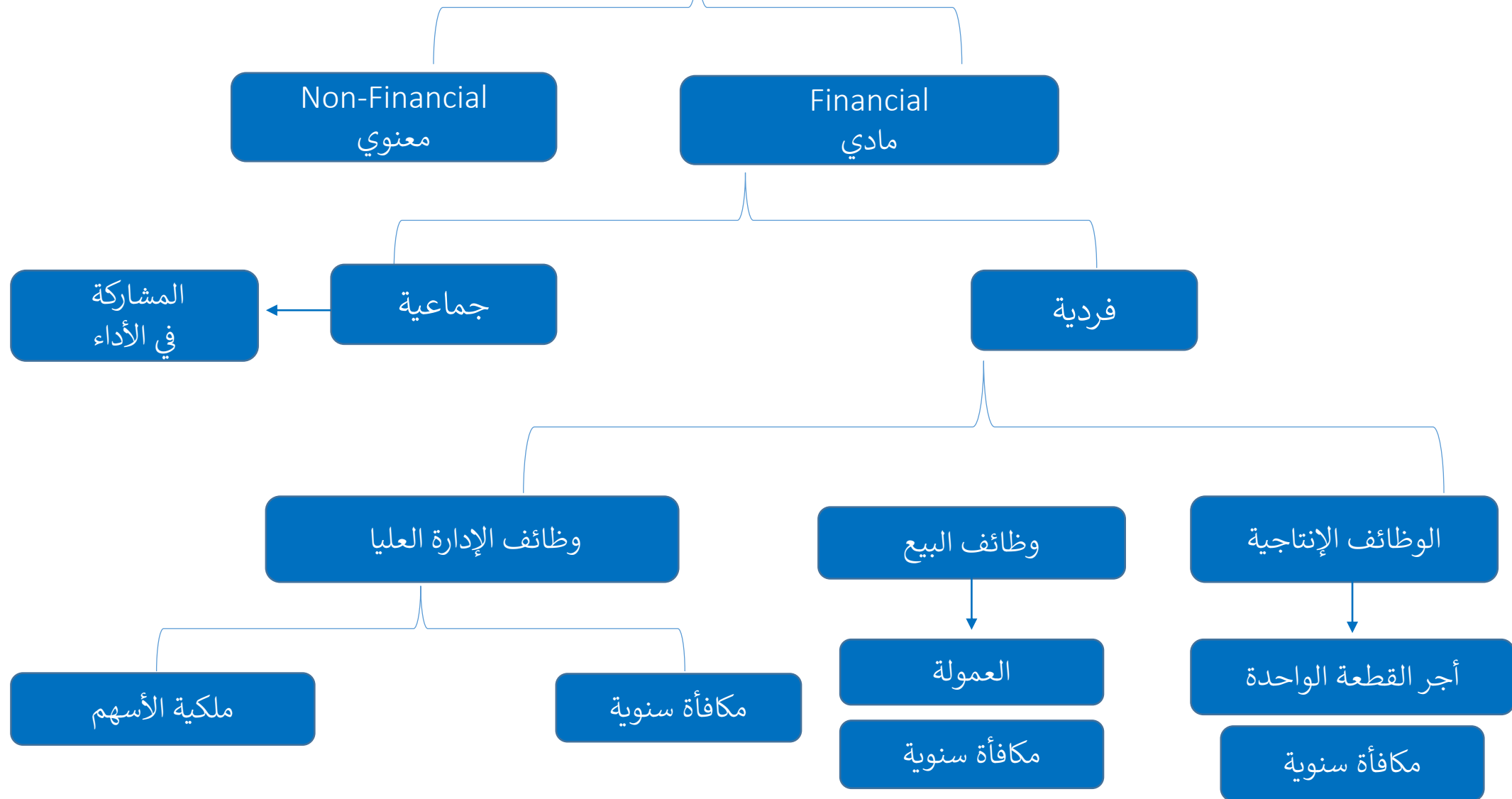
فوائد عملية التحفيز:

- الزيادة في أرباح المنظمة من خلال زيادة الإنتاجية.
- زيادة مدخولات العاملين وخلق الشعور بالاستقرار والولاء للمنظمة.
- تخفيض كلفة العمل في المنظمة والحرص على تقليل الهدر بالوقت والمواد المستخدمة في الإنتاج.
- تلاقي الكثير من مشاكل العمل مثل التغيب عن العمل، دوران العمل السلبي، انخفاض المعنويات.

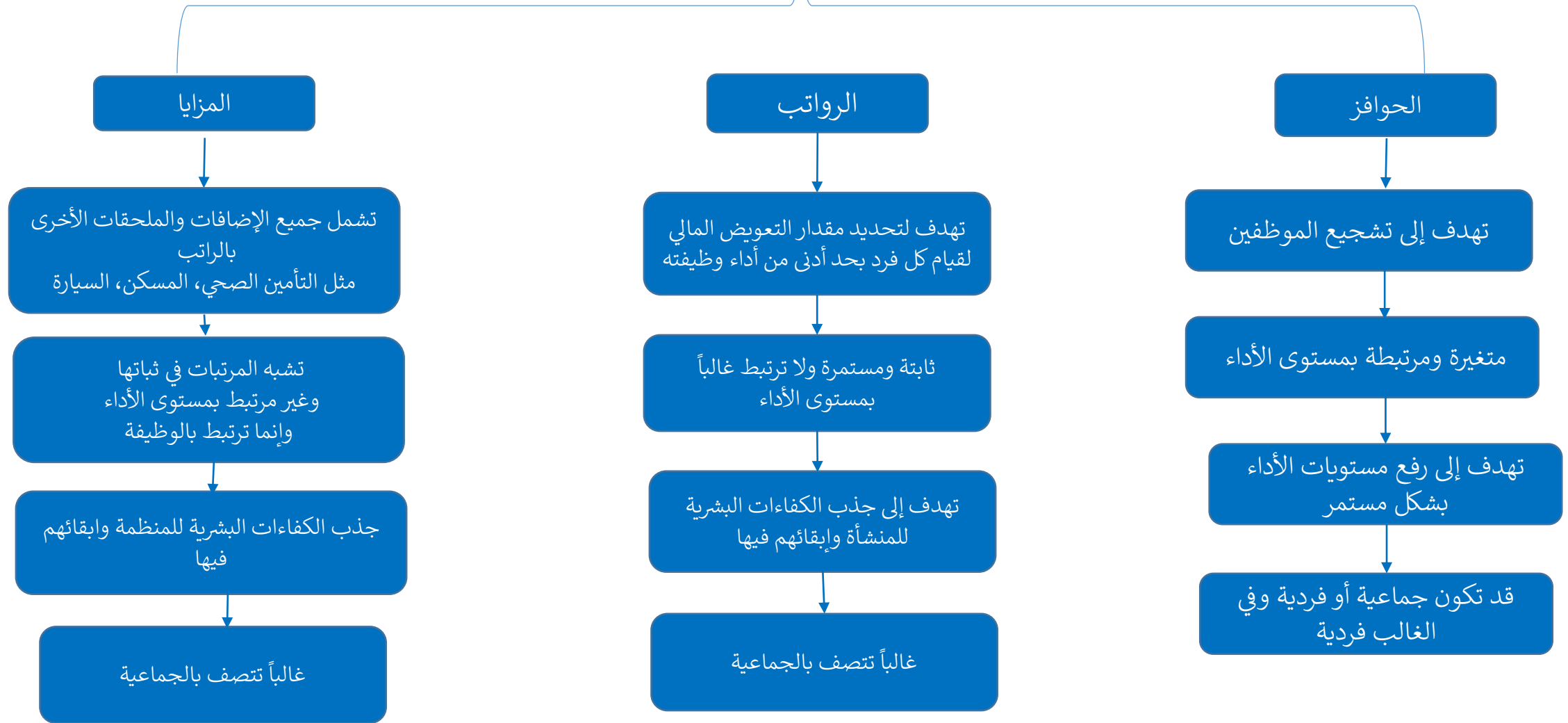
أهمية الحوافز



أنواع الحوافز



الاختلافات بين الحوافز، المرتبات، المزايا





شكراً لكم